

UZ TEMU

<https://doi.org/10.5559/di.28.1.00>

Način organizacije rada i sama kvaliteta poslova određuje ponašanje u organizaciji i čini razliku u životima radnika pojedinaca. Dizajn ili oblikovanje posla – sadržaj i organizacija nečijih radnih zadataka, aktivnosti, odnosa i odgovornosti (Parker, 2014) – povezan je izravno ili neizravno, pozitivno ili negativno s raznim osobnim, radnim i organizacijskim ishodima. On predstavlja koristan alat upravljanja ljudskim potencijalima, koji je u proteklih 100 godina privukao veliku pozornost psihologa, ekonomista i sociologa (npr. Oldham i Fried, 2016; Parker, Morgeson i Johns, 2017). Dok generacije znanstvenika nerijetko traže odgovore na ista ključna pitanja (npr. što napraviti da ljudi, poslovi i organizacije budu učinkovitiji), neizvjesnost poslovnog okružja, tehnološki napredak i konkurentski zahtjevi dramatično mijenjaju našu radnu svakodnevicu, točnije: kako, gdje i kada se neki posao obavlja.

Priroda i kontekst posla danas se znatno razlikuju i složeniji su nego prije samo nekoliko godina. Zapreke između privatnoga i poslovnoga života ne samo da nisu uklonjene nego se od zaposlenika očekuje da su stalno na raspolaganju i hiperpovezani sa svojim poslovima kroz sveprisutnu mobilnu tehnologiju (DUP, 2015). Znanstvena istraživanja promjena koje se trenutačno događaju u organizacijama uglavnom su rijetka i nedostatna. Većina studija dizajna posla provedena je u najrazvijenijim zemljama (npr. SAD, Ujedinjeno Kraljevstvo i Nizozemska), dok su nacionalni i specifični radni kontekst ostalih zemalja često nedovoljno istraženi. Primjerice, posebno nam nedostaju empirijske spoznaje o tome kako su oblikovani poslovi u javnom sektoru ili poslovi sindikalizirane radne snage, a još uvijek treba potvrditi u kojoj su mjeri teorija i načela dizajna posla te pozitivna organizacijska psihologija primjenjivi diljem svijeta.

Slijedom navedenoga, cilj je ovoga tematskog broja steći uvid u poželjan način oblikovanja suvremenih (i budućih) poslova za ostvarivanje pozitivnih (pojedinačnih i organizacijskih) ishoda u manje istraživanim zemljama EU-a (Hrvatska i Slovenija). Grupa znanstvenika različitih disciplinarnih "pozadina" pokazala je kako strukturne karakteristike (npr. formalizacija, centralizacija i gustoća socijalne mreže) i karakteristike posla (npr. zahtjevi i resursi posla, fleksibilni radni angažmani) oblikuju radne ishode, poput zdravlja zaposlenika, kvalitete radnoga života, internog i eksternog učenja, organizacijskoga građanskog ponašanja i organizacijske uspješnosti.

Specifično, Tadić Vujčić provela je longitudinalno istraživanje u dvije vremenske točke i pokazala da medicinske sestre, unatoč velikim radnim zahtjevima, mobilizacijom osobnih resursa i proaktivnom interakcijom s radnim okruženjem mogu ostvariti veću radnu angažiranost. Marić, Hernaus, Tadić Vujčić i Černe, također polazeći od teorije zahtjeva i resursa posla te proučavajući dijade zaposlenika i menadžera, utvrdili su medijskijsku ulogu radne angažiranosti u odnosu između obilježja posla i organizacijskoga građanskog ponašanja. Dežmar Krainz, Mikulić, Koren i Zavalić primi-

jenili su PLS-SEM metodologiju kako bi pokazali da radni resursi ublažavaju negativan odnos između radnih zahtjeva i mentalnoga zdravlja vozača u javnom gradskom prijevozu. Galić, Parmač Kovačić i Vehovec otkrili su na osnovi velikoga komparativnog istraživanja da stariji radnici u Hrvatskoj imaju nižu percepciju kvalitete radnoga života od mlađih radnika, ali i od kolega iz drugih zemalja EU-a. Klindžić i Marić, primjenom CRANET metodologije, prepoznali su da fleksibilni radni aranžmani koji primarno koriste zaposlenicima različito utječu na financijske i nefinancijske indikatore organizacijske uspješnosti od praksi koje su primarno korisne poslodavcima. Konačno, Sitar, Bogilović i Pahor pošli su od teorije organizacijskih mreža kako bi pokazali da zaposlenici uče interno koristeći se nutarnjim neformalnim odnosima za stjecanje znanja, dok se oslanjaju na vanjske neformalne odnose za širenje znanja dobivenog izvana (eksterno učenje).

Perspektive različitih disciplina (organizacijska psihologija / organizacijsko ponašanje, upravljanje ljudskim potencijalima, socijalna psihologija, medicina rada i javna administracija) i raznovrsni istraživački pristupi u ovom tematskom broju (medijacijska i moderacijska regresijska analiza, pretest i posttest mjerenja, komparativno istraživanje, analiza socijalnih mreža, PLS-SEM) nude korisne teorijske i praktične spoznaje proizašle iz analize različitih izvora podataka. Podaci prikupljeni na razini pojedinca, radnoga mjesta ili organizacije pokrivaju i privatni i javni sektor te pružaju nov pogled na sadašnju teoriju dizajna posla, baš kao što nude i praktična rješenja za poboljšanje organizacijskoga života. Zaključci do kojih su došli autori nadilaze opis trenutnoga stanja (deskriptivni pristup) i daju praktične savjete (preskriptivni pristup) o mogućnostima oblikovanja pozitivnoga i učinkovitoga radnog okružja, koje mogu slijediti kreatori politika, menadžeri i zaposlenici. Konačno, nadamo se da će ovaj tematski broj potaknuti znanstvenike na daljnja proučavanja izrazito važnoga i nikad dinamičnijega svijeta rada.

Tomislav Hernaus i Matej Černe

Literatura

DUP (2015). *Global Human Capital Trends 2015: Leading in the new world of work*. Deloitte University Press.

Parker, S. K. (2014). *Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity, and more*. *Annual Review of Psychology*, 65, 661–691. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115208>

Parker, S. K., Morgeson, F. P. i Johns, G. (2017). *One hundred years of work design research: Looking back and looking forward*. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 403–420. <https://doi.org/10.1037/apl0000106>

Oldham, G. R. i Fried, Y. (2016). *Job design research and theory: Past, present and future*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 20–35. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.05.002>